

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ASURANSI JIWA SRAYA, Tbk
DI SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen**



Diajukan Oleh :

**DWI PRASETYO
0612010103/ FE / EM**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2011**

DAFTAR ISI

KATANPENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
ABSTRAKSI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian terdahulu.....	10
2.2. Landasan Teori	11
2.2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.2. Motivasi.....	15
2.2.2.1. Pengertian Motivasi	15
2.2.2.2. Teori Motivasi	16
2.2.2.3. Indikator-indikator Motivasi	20
2.2.3. Kompetensi	21
2.2.3.1. Pengertian Kompetensi	21
2.2.3.2. Jenis-jenis Sistem Kompetensi	22
2.2.3.3. Karakteristik Kompetensi.....	23
2.2.3.4. Keuntungan dari sistem Kompetensi.....	24
2.2.3.5. Metodologi Analisis Kompetensi.....	26
2.2.3.6. Indikator-indikator dalam Membuat Sistem Kompetensi	28

2.2.4. Komitmen Organisasi.....	29
2.2.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	29
2.2.4.2. Dimensi Komitmen Organisasi.....	29
2.2.4.3. Indikator dalam membentuk Komitmen Organisasi..	30
2.2.5. Kinerja.....	31
2.2.5.1. Pengertian Kinerja.....	31
2.2.5.2. Arti Evaluasi Penilaian Kinerja.....	32
2.2.5.3. Pihak yang Melakukan Penilaian.....	34
2.2.5.4. Kegunaan Penilaian Kinerja.....	35
2.2.5.5. Indikator-indikator Dalam Kinerja.....	37
2.2.6. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.2.7. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.2.8. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3. kerangka konseptual.....	42
2.4. Hipotesis.....	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	43
3.1.1. Definisi Operasional.....	43
3.1.2. Pengukuran Variabel.....	45
3.2. Teknik Penentuan Sampling.....	45
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.3.1. Jenis Data.....	47
3.3.2. Sumber Data.....	47
3.3.3. Metode Pengumpulan Data.....	47
3.4. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	48
3.4.1. Teknik Analisis.....	48
3.4.2. Uji Reliabilitas.....	49
3.4.3. Uji Validitas.....	50
3.4.4. Outliers.....	50
3.4.4.1. Outliers Univariate.....	51
3.4.4.2. Outliers Multivariate.....	51

3.4.5. Uji Normalitas Univariate dan Multivariate.....	52
3.4.6. Analisis Path dengan Menggunakan Permodelan SEM..	52
3.4.7. Uji Kausalitas.....	55
3.4.8. Evaluasi Model.....	55
BAB IV PEMBAHASAN	
4.1. Definisi Objek Penelitian.....	60
4.1.1. Sejarah Perusahaan Jiwasraya.....	60
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	61
4.1.3. Lokasi Perusahaan.....	65
4.1.4. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	65
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	69
4.2.1. Gambaran umum keadaan responden.....	69
4.2.2. Diskripsi Variabel Motivasi kerja.....	72
4.2.3. Diskripsi Variabel Kompetensi.....	74
4.2.4. Diskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	75
4.2.5. Diskripsi Variabel Kinerja.....	77
4.3. Deskripsi Hasil Analisis dan Uji Kausalitas.....	79
4.3.1. Uji normalitas sebaran linier.....	79
4.3.2. Evaluasi atau Outliers.....	80
4.3.3. Deteksi Multicollinierity dan Singularity.....	82
4.3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	82
4.3.5. Pengujian Model Dagh One Step Approach.....	86
4.3.6. Pengujian Hipotesis dan hubungan kausalitas.....	88
4.4. Pembahasan.....	89
BAB V KESIMPULAN	
5.1. kesimpulan.....	91
5.2. saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi.....	66
Gambar 1.1 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar Model Pengukuran Dan struktural.....	87



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Evaluasi Produksi Premi.....	6
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	71
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.5. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X1).....	72
Tabel 4.6. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kompetensi (X2).....	74
Tabel 4.7. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Komitmen Organisasi (X3).....	76
Tabel 4.8. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kinerja (Y).....	78
Tabel 4.9. Hasil Pengujian Normalitas.....	80
Tabel 4.10. Hasil Pengujian <i>Outllier Multivariate</i>	81
Tabel 4.11. <i>Faktor Loading</i> dan <i>Konstrux</i> dengan <i>confirmatory</i> <i>Factor Analysis</i>	83
Tabel 4.12. Pengujian <i>Reliability Consistency Internal</i>	84
Tabel 4.13 <i>Construct Reliability & Variance External</i>	85
Tabel 4.14. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i>	87

Tabel 4.15. Hasil Pengujian Hipotesis.....	88
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 3. Data Uji Reliabilitas

Lampiran 4. Data Uji Normalitas

Lampiran 5. Data Uji Hipotesis Kausal



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada penulis sehingga skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JIWASRAYA, PERSERO DI SURABAYA”** dapat terselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bpk. Drs. Ec. Supriyono. Se. MM selaku Dosen Pembimbing utama yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, nasehat serta motivasi kepada penulis. Dan penulis juga banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, baik itu berupa moril. Spiritual maupun materiil. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs, Dhani Ichsanudin Nur, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Muhadjir Anwar Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. Supriyono. Se. MM selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan waktu pada penulis dalam penulisan skripsi penelitian ini.

4. Keluarga penulis (Alm) Bapak, Ibu serta adik terima kasih atas dan dukungan, bantuan dan doanya.
5. Seseorang yang penulis sayangi, yang selalu memberikan semangat, bantuan dan masukan-masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Semua teman-temanku angkatan 2006 dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.
7. Buat sahabat-sahabatku terima kasih atas dukungan dan bantuannya.

Semoga Allah Swt melimpahkan rahmat serta karuniaNya atas jasa-jasa yang telah diberikan kepada penulis baik secara moril maupun materiil.

Penulis menyadari bahwa di dalam skripsi ini akan ditemukan banyak kekurangan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya, dengan segala keterbatasan yang penulis miliki semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak umumnya dan penulis pada khususnya.

Surabaya, Juni 2011

Penulis

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT JIWASRAYA PERSERO
DI SURABAYA**

Dwy Prasetyo

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Sebagaimana halnya organisasi untuk dapat bersaing dan bertahan menghadapi pesaing harus memiliki keunggulan bersaing (*competitive advantage*) yang bernilai (*valuable*) atau sekedar ada saja, dan juga harus langka (*rare*), serta tidak mudah ditiru (*inimitable*). Begitu pula dengan kompetensi sumber daya manusia harus memiliki ketiga faktor bernilai (*valuable*), langka (*rare*) dan sulit ditiru (*inimitable*) karena kompetensi individu sangat berkaitan dengan kompetensi organisasi dan merupakan turunan dari nilai dan *core competencies* organisasi. PT Jiwasraya saat ini menghadapi masalah dengan sumber daya manusia yaitu dengan menurunnya pendapatan premi pertahunnya. Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya faktor motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi untuk melakukan pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. JiwaSraya Di Surabaya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer dalam bentuk kuisioner, adapun respondennya adalah sample karyawan PT JiwaSraya Persero sebanyak 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Sample Random Sampling* (Random Sample Sederhana). Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan faktor Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan faktor Komitmen Organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja.

Keywords : Motivasi Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Sebagaimana halnya organisasi untuk dapat bersaing dan bertahan menghadapi pesaing harus memiliki keunggulan bersaing (*competitive advantage*) yang bernilai (*valuable*) atau sekedar ada saja, dan juga harus langka (*rare*), serta tidak mudah ditiru (*inimitable*). Begitu pula dengan kompetensi sumber daya manusia harus memiliki ketiga faktor bernilai (*valuable*), langka (*rare*) dan sulit ditiru (*inimitable*) karena kompetensi individu sangat berkaitan dengan kompetensi organisasi dan merupakan turunan dari nilai dan *core competencies* organisasi. Ketika perusahaan menilai performansi seorang individu yang memiliki kompetensi dengan ketiga faktor tadi, perusahaan tidak enggan memberi reward tersendiri yang dapat mengangkat nilai si individu secara pribadi yang akhirnya meningkatkan performansi organisasi secara keseluruhan.

Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia menjadi aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya.

Dalam menjalankan suatu perusahaan atau instansi merupakan pekerjaan kelompok (*team*) dan bukan merupakan pekerjaan yang dikerjakan secara individu, maka dibutuhkan adanya komitmen organisasi yang dapat menimbulkan perilaku yang positif bagi karyawan. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi mengisyaratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau instansi.

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atau tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. Mangkunegara

(2000) menilai kinerja karyawan berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan tenaga penjual sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja tenaga penjual agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggungjawab tenaga penjual. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri tenaga penjual akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:68). Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau tenaga penjual tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada

Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain. Untuk mendapatkan tenaga kerja atau tenaga penjual yang cakap, maka bagian SDM dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja atau tenaga penjual secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*. Pimpinan perusahaan juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan tenaga penjual sesuai dengan tujuan perusahaan.

Penurunan kinerja tenaga penjual dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor intern maupun faktor eksteren tenaga penjual. Faktor intern tenaga penjual dapat berupa kemampuan/keahlian tenaga penjual dalam memasarkan produk asuransi serta personality dari tenaga penjual itu sendiri. Profesionalisme dalam bidang penjualan merupakan kunci sukses pemasaran masa depan. Tenaga penjual yang profesional adalah seseorang yang dapat dipercaya, beretika tidak memanipulasi fakta dan selalu berusaha memberikan kepuasan maksimal sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen dan pelanggan. Dengan demikian menjadi seorang tenaga penjual yang profesional, aspek etika mempunyai pengaruh yang penting (Ingram, 1988 dalam Keilor et,al 1999:104). Dengan tujuan untuk memenuhi kepuasan pelanggan, banyak perusahaan yang mendorong para tenaga penjual untuk memiliki orientasi terhadap pelanggan dalam menjalankan pekerjaannya. Tenaga penjual merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan dalam menjalankan hubungan dengan konsumen dan memenuhi kepuasan konsumen. Oleh karena itu semua hubungan dengan

pelanggan menuntut perilaku tenaga penjual yang sopan dan efektif. Tuntutan ini membawa konsekuensi pada pembentukan pola perilaku yang kemudian menjadi kebiasaan. Kebiasaan yang harus dikembangkan antara lain : tepat waktu, tepat janji, tidak mengumbar janji, senantiasa berbuat lebih baik, memberi pilihan, memperlakukan pelanggan dengan baik, kontak langsung secara ramah (O'Hara et.al, 1991:61).

Perilaku yang berorientasi pelanggan menunjukkan derajat penyedia jasa mempraktikkan konsep pemasaran melalui upaya membantu pelanggan mengambil keputusan pembelian yang akan memuaskan kebutuhan dan keinginan pelanggan. Makin tinggi orientasi pelanggan, penyedia jasa biasanya bekerja dalam perilaku menghantarkan pada kepuasan jangka panjang (Saxe dan Weitz dalam Howe 1994:497 dalam Sutopo, 2004). Tenaga penjual yang memiliki nilai-nilai moral akan mendorong individu tersebut berperilaku etis, sehingga aktivitas penjualan yang dilakukan tetap memperhatikan dan menghormati hubungannya dengan pelanggan.

PT. JiwaSraya, Persero merupakan salah satu perusahaan asuransi yang ada di Indonesia. Perusahaan yang telah berdiri sekitar 145 tahun ini mengalami permasalahan pada penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja disebabkan oleh beberapa faktor baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Dengan semakin menjamurnya perusahaan asuransi di Surabaya, maka perlu adanya kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik maka dapat mempertahankan perusahaan untuk dapat mencapai target usahanya.

Motivasi kerja merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu melakukan sesuatu atau sesuai dengan kemampuan individu masing-masing (Gibson et al., 1997; Robbins, 1998; Armstrong, 1998).

Hasil penelitian juga dijumpai dengan adanya permasalahan pada perealisasi penerimaan premi pada periode Januari sampai Desember 2008 - 2010. Dengan data sebagai berikut

**Evaluasi Produksi Premi
Periode Januari S/d Desember 2010**

No	Branch Office	Target	REALISASI	RASIO THN 2010
1	SBY UTARA	33.671.000	40.729.933	120,96
2	SBY SELATAN	32.405.000	45.708.004	141,05
3	SBY TIMUR	32.124.000	71.599.387	222,88
4	KTR CABANG	179.795.000	113.824.684	63,31
No	Branch Office	Target	Realisasi	Rasio
1	SBY UTARA	2.910.000.000	3.091.254.529	127,47
2	SBY SELATAN	2.910.000.000	989.740.470	40,81
3	SBY TIMUR	2.910.000.000	2.403.561.807	99,12
4	KTR CABANG	120.893.800.000	56.729.649.733	56,31
No	Branch Office	Target	Realisasi	Rasio
1	SBY UTARA	2.910.000.000	1.789.955.344	106,23
2	SBY SELATAN	2.910.000.000	2.520.484.429	94,01
3	SBY TIMUR	2.910.000.000	1.445.859.828	82,60
4	KTR CABANG	120.893.800.000	71.582.855.656	46,93

Dari data tersebut menunjukkan bahwa perusahaan mengalami permasalahan yang harus segera di cari solusinya. Persoalan yang ada saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah daerah maupun pusat.artinya dari produktivitas regional maupun nasional dapat menunjang perekonomian baik secara makro maupun mikro.

Menurunnya kinerja karyawan tersebut perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan. Berdasarkan fenomena dan permasalahan di atas perlu dilakukan penelitian yang mendalam dengan mengambil pokok masalah “**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMITMENT ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JIWASRAYA, PERSERO DI SURABAYA”**

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan dijabarkan tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ASURANSI JIWASARAYA. Persero di Surabaya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT ASURANSI JIWASRAYA. Persero di Surabaya.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT ASURANSI JIWASRAYA. Persero di Surabaya

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT ASURANSI JIWASRAYA. Persero Di Surabaya.
2. Untuk membuktikan pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT JIWASRAYA. Persero Di Surabaya.
3. Untuk membuktikan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT ASURANSI JIWASRAYA. Persero Di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah di uraikan di atas, maka manfaat yang di harapkan diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi pihak perusahaan adalah dapat dipergunakan sebagai masukan atau sumbangan pemikiran dalam memanfaatkan analisis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitment Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Bagi pihak Universitas adalah dapat bermanfaat bagi Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran” Jawa Timur sebagai acuan untuk mengembangkan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

- c. Bagi peneliti yaitu hasil penelitian ini merupakan pendalaman terhadap bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang kelak akan sangat berguna apabila terjun ke masyarakat dan dunia bisnis.

